

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--|--|--|
| <p>๑) นโยบายด้านโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลังวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี</p> | <p>องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด | <p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์</p> | <p>ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์</p> | <p>ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณากำหนดแนวทางการกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมในส่วนราชการอย่างชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารให้น้อยที่สุด เพราะมิฉะนั้นจะเกิดปัญหาคนล้นงานขึ้นได้</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--|---|--|
| <p>๒) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> <p>- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๑. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>ผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> | <p>กำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นคนดี เน้นคุณธรรม มีสมรรถนะสูง และมีศักยภาพ เป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามนโยบาย Thailand ๔.๐ และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผ่านระบบ e-learning</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--|---|--|--|---|
| <p>๓) นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวังเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการใช้งานและการพัฒนาระบบในอนาคต</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อเป็นเครื่องของผู้บริหาร อปท. ในการกำกับติดตาม เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักการของระบบคุณธรรม อันจะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของข้าราชการหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ๓. เพื่อสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ๔. เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๕. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ๗. เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ | <p>ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกประเภท/ระดับ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>ผลสัมฤทธิ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย</p> | <p>ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของ อปท. ควรให้พนักงานทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างอิสระมากกว่า ปัจจุบัน เพื่อสะท้อนให้มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อลดช่องทางการประเมินโดยกลุ่มพรรคพวก</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--|--|---|--|--|
| <p>๔) นโยบายด้านสวัสดิการ เสริมสร้าง ความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก พึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เพื่อรักษาคณดี คนเก่งไว้กับองค์กร จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>- การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ</p> | <p>องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์ มีวัตถุประสงค์การประเมินบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของพนักงานส่วนตำบล</p> | <p>ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ</p> | <p>พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน เรียบร้อย</p> | <p>เพื่อเพิ่มช่องทางในการส่งเสริมบุคลากรภายในสังกัดในการเปลี่ยนเส้นทางสายอาชีพ</p> |

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ๑. เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยเพิ่ม IT ช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นเพื่อช่วยลดการใช้งานลูกจ้าง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ค่างานที่แท้จริงได้ เพิ่มการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน

๒. กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และบูรณาการการพัฒนา เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน

๓. ให้มีคู่มือ/หลักสูตรภาคบังคับในการเข้าสู่ตำแหน่งและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ด้านดิจิทัล) ที่สอดคล้องกับThailand ๔.๐